

Manifatture Sigaro Toscano è una società del Gruppo industriale Maccaferri. Dal 1815 produce i sigari italiani per eccellenza. Nata originariamente a Firenze, nel periodo post bellico ha trasferito la propria produzione a Cava dei Tirreni e a Lucca. **Alla luce degli ottimi risultati di produttività raggiunti nel triennio successivo all'accordo del 2011, in data 8 luglio 2014 è stato siglato un nuovo accordo aziendale** tra i rappresentanti dell'azienda, le RSU, le rappresentanze Fai-CISL, Flai-CGIL, Uila-UIL, con l'obiettivo di rinnovare il premio di risultato e definire nuovi obiettivi per il miglioramento degli indici di produttività raggiunti.

Le parti affermano la centralità del sistema di relazioni industriali, precisando che le stesse devono esser orientate «a diffondere e condividere le prassi operative, così da favorire la risoluzione delle problematiche organizzative che l'azienda deve affrontare». In quest'ottica, l'intesa prevede incontri di comunicazione e consultazione, nonché un Coordinamento Nazionale costituito dalle RSU elette nei siti aziendali quale soggetto deputato ad un continuo confronto.

Un altro aspetto che viene trattato all'interno dell'accordo è quello della formazione, ritenuta centrale nel processo di crescita aziendale. Il testo recita che la formazione stessa costituisce un «fondamentale fattore di crescita e sostegno nell'evoluzione delle attività aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità». L'azienda si impegna dunque ad investire sul personale prevedendo corsi "ad hoc" e "workshop" mirati ad esperienze formative interne. **È obiettivo dichiarato quello di valorizzare le competenze dei dipendenti a tempo determinato**, i quali, in linea con le necessità aziendali e le professionalità richieste, hanno diritto di precedenza nell'eventualità di nuove assunzioni.

Manifatture Sigaro Toscano s'impegna inoltre a proseguire nei processi già avviati di ottimizzazione della produzione e della valutazione della "customer satisfaction", ritenendo i "feedback" della clientela un importante strumento di miglioramento e sviluppo. L'azienda invero promuove test su campioni e reputa una grande opportunità la relazione diretta con la clientela.

La sicurezza sul lavoro è ritenuta una priorità per entrambe le parti firmatarie. In questo senso è riconosciuto l'impegno profuso dall'azienda negli ultimi anni. L'intenzione è quindi quella di proseguire sulla medesima strada con l'obiettivo di perseguire un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro ed un continuo incremento della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro.

Per i lavoratori e le lavoratrici di rientro dopo lunghi periodi di assenza, dovuti a congedi

parentali, sono previsti specifici percorsi formativi volti al riallineamento delle competenze con le eventuali modificazioni e variazioni occorse frattanto nei processi di produzione. Agli stessi dipendenti si concederà, inoltre, la possibilità di trasformare «il proprio rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo di tempo consensualmente definito».

Il cuore dell'intesa è la disciplina la premio per obiettivi (PPO), finalizzato ad un miglioramento della produttività e a garantire la competitività dell'impresa. Il premio, che è compreso tra un minimo di circa 6.900 Euro ed un massimo di 8.540 Euro, consta di due parti: la prima è una componente annuale, riconosciuta nel mese di aprile dell'anno successivo e legata al raggiungimento di obiettivi di volume (relativi alla produzione complessiva), di indici di reparto (con obiettivi specifici per reparto) e di indici di stabilimento (tesi ad incentivare l'impegno dei lavoratori e la qualità del lavoro degli stessi); la seconda è invece una componente mensile legata ad obiettivi di reparto che sarà erogata con il cedolino del mese successivo. Per la componente mensile, l'accordo prevede poi tre livelli di miglioramento della produttività, dei quali il terzo, non presente nell'accordo precedente, aumenterà progressivamente nella misura dell'1% ogni anno. I livelli di produttività da raggiungere andranno ovviamente rivisti qualora l'azienda dovesse realizzare interventi di miglioramento produttivo legati a riorganizzazioni o investimenti tecnologici. Il premio annuale maturato verrà corrisposto pro rata in dodici quote mensili ed in ragione del periodo lavorato nel corso dell'anno di competenza. **È inoltre previsto un premio forfettario aggiuntivo di 500 euro lordi riservato alle lavoratrici che si assentano dal luogo di lavoro per maternità.** Le parti concordano che i lavoratori part-time maturano normalmente il diritto al premio per obiettivi, «riproporzionato in ragione dell'orario contrattualmente definito».

Manifatture Sigaro Toscano riconosce la necessità di porre particolare attenzione a marginalità e prezzo, i quali diventano leve fondamentali per la competitività nei nuovi mercati. È evidente come l'intenzione delle parti sia stata quella di mantenere alto il livello partecipativo dei dipendenti ai benefici competitivi che l'azienda persegue, con il chiaro scopo di ottenere i risultati sperati ed agganciare la competitività di cui le imprese abbisognano sempre più.

Andrea Cefis

ADAPT Junior Research Fellow

@AndreaCefis

Scarica il pdf 